

# LE BILAN DE COMPÉTENCES

## PRÉSENTATION

Dans le prolongement des actions d'ores et déjà mises en place par le Centre de gestion de l'Oise pour accompagner les projets de reconversion professionnelle, le Cdg60 réalise désormais des bilans de compétences et accompagne les agents publics dans la construction de leur parcours professionnel.

Beaucoup de Centres de gestion se sont lancés avec succès dans cette activité qui répond à une attente forte du fait de la pyramide des âges. Notre structure, experte de la Fonction Publique Territoriale, est à même de proposer ce type de prestations aux agents publics puisque nous

disposons des connaissances indispensables en matière de statut de la Fonction Publique et de modalités de recrutement. Par ailleurs, notre établissement, à travers notamment l'Observatoire de l'Emploi Territorial, connaît bien le marché de l'emploi public et les métiers des collectivités pour orienter utilement les agents en attente de reconversion.

Afin de mettre en œuvre ce dispositif, le Centre de gestion dispose d'ores et déjà d'un agrément en matière de formation professionnelle nous habilitant à réaliser ces bilans.

### UN OUTIL D'ACCOMPAGNEMENT ENCADRÉ

Le bilan de compétences permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il peut être mobilisé :

- soit à l'initiative de la personne active engagée dans une démarche d'évolution professionnelle ;
- soit à l'initiative de l'agent dans le cadre d'un congé spécifique (le congé de bilan de compétences) ;
- soit sur proposition de l'employeur et avec l'accord de l'agent, dans le cadre du plan de formation de la collectivité ou de l'établissement.



# LES ÉTAPES DU BILAN DE COMPÉTENCES

## Phase préliminaire

- Analyser votre demande et son contexte
- Confirmer votre engagement dans la démarche
- Rappeler les conditions de déroulement, méthodes et techniques utilisées

1

## Phase d'investigation

- Analyser votre parcours professionnel
- Identifier vos compétences (savoirs, savoir-être, savoir-faire)
- Explorer vos valeurs, vos motivations, vos aspirations
- Élaborer un ou des projets professionnelles et étudier leur faisabilité

2

## Phase de conclusion

- Formaliser votre ou vos projets professionnels
- Analyser vos atouts et points de vigilance repérés
- Élaborer un plan d'action
- Finaliser, avec le consultant, le document de synthèse détaillé du bilan de compétences

3



Pour cette phase, un certain nombre d'outils et de tests, seront utilisés. Certains tests nécessiteront une analyse et interprétation du psychologue du travail du CdG60.

Le document de synthèse rappelle :

- les circonstances du bilan,
- les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées,
- les éléments constitutifs de son projet professionnel et éventuellement de son projet de formation et les principales étapes prévues de sa réalisation.
- le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord

### PRESTATION SUR DEVIS

**55 € / heure**

*(sauf pour les agents RQTH qui bénéficient d'un financement par le FIPHP)*

**DURÉE : 24h maximum sur 4 à 6 mois**

**BÉNÉFICIAIRES : tous les agents territoriaux**  
*(fonctionnaires et contractuels)*

**ACCESSIBILITÉ : contactez**  
**referent-handicap@cdg60.com**



**N'hésitez pas à contacter**  
**le Pôle Accompagnement,**  
**Mobilité et Emploi**  
bilandecompetence@cdg60.com